

ŽENY V OBRANE

VÝZVY PRI ZAVÁDZANÍ RODOVÝCH PERSPEKTÍV DO VOJENSKÝCH ŠTRUKTÚR

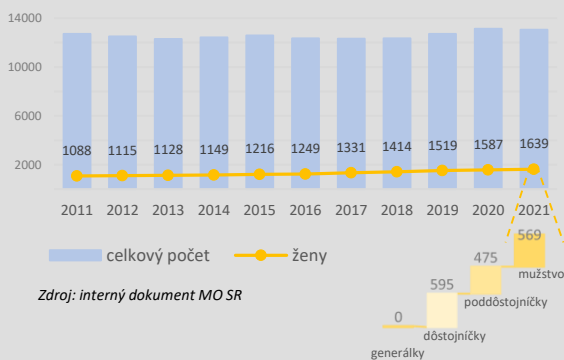
BRIEF č. 3, jún 2023

Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN 1325 o Ženách, mieri a bezpečnosti bola prijatá v októbri 2000. Uznáva význam rodovej rovnosti v oblasti mieru a bezpečnosti a vyžaduje, aby každý členský štát OSN zabezpečil zastúpenie žien na všetkých úrovniach budovania mieru a riešenia konfliktov. Ústredným prístupom k implementácii tejto rezolúcie (a ďalších dokumentov týkajúcich sa danej problematiky) je zvyšovanie počtu žien v ozbrojených silách.

1. Zastúpenie žien v obrane – Slovensko vs. NATO

Podiel žien pracujúcich v **civilnej časti** Ministerstva obrany Slovenskej republiky (MO SR) za posledných 10 rokov rastie. V r. 2022 bola ženami obsadená nadpolovičná väčšina miest. Zastúpenie žien v OS SR sa drží na úrovni **12 %**, pričom najvyššiu vojenskú hodnosť aktuálne zastáva plukovníčka. V r. 2021 bolo v zahraničí nasadených 36 príslušníčok OS SR.

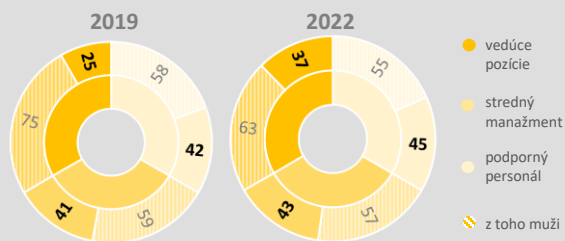
▼ Podiel žien v OS SR v rokoch 2011 až 2021 je stabilný



Zdroj: interný dokument MO SR

NATO integruje rodové hľadisko do svojich politických aj vojenských štruktúr. Strategický dokument NATO z roku 2007, ktorý sa venoval *Ženám, mieru a bezpečnosti* (WPS), bol v roku 2018 revidovaný, pričom sa zaviedli princípy integrácie, inkluzivity a integrity. Cieľom súčasného *Akčného plánu pre roky 2021 – 2025* je rozsiahlejšia podpora implementácie politiky WPS naprieč Alianciou.

▼ V medzinárodnom štábe NATO sa zvyšuje podiel žien vo vedúcich pozíciách (2019 a 2022, v %)



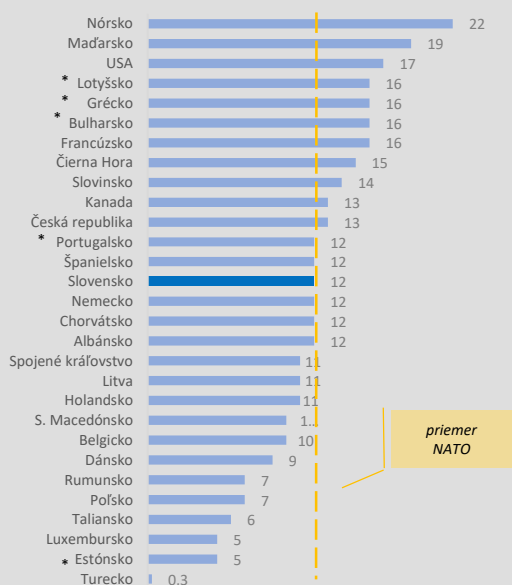
Zdroj: The Secretary General's Annual Report, 2022: 120 a 2019: 93

Slovensko je s 12 % krajinou dosahujúcou priemer zastúpenia aktívneho ženského vojenského personálu. Najlepšie je na tom Nórsko s takmer 22 % zastúpením žien. Ide



zároveň o prvého člena NATO a prvú európsku krajinu, ktorá zaviedla povinnú vojenskú službu pre mužov aj ženy. Najnižšie hodnoty dosahuje Turecko – menej ako 1 %.

▼ Slovensko dosahuje priemer NATO z hľadiska podielu aktívneho ženského vojenského personálu (v %, 2020)



* odhad podľa 2019

Zdroj: interné dokumenty, web ministerstiev obrany daných štátov

2. Identifikácia výziev

Operačná prax v minulosti viackrát potvrdila prínos participácie žien vo vojenských zložkách. Príkladom je nasadenie žien v Afganistane, alebo iných štátoch so silnými kultúrnymi a náboženskými vplyvmi, ktoré sťažujú spoluprácu mužských vojakov s domácim obyvateľstvom ženského pohlavia. Napriek tomu je pôsobenie žien v ozbrojených silách podľa odborných štúdií stále spájané s rôznymi výzvami:

- 1. Stereotypizácia:** presvedčenie, že ženy nie sú vhodné na bojové úlohy (sú slabšie a emocionálnejšie než muži), čo môže viesť k diskriminácii uchádzačiek
- 2. Fyzické požiadavky:** niektoré vojenské pozície, ktoré zahŕňajú prenášanie ťažkého vybavenia alebo dlhé obdobia fyzickej námahy
- 3. Obťažovanie a napadnutie:** ženy v armáde môžu byť vystavené väčšiemu riziku obťažovania a napadnutia, príp. zajatia nepriateľskými silami
- 4. Rodinné povinnosti:** zosúlaďovanie rodinných povinností (starostlivosť o deti, starších príbuzných)
- 5. Obmedzené príležitosti na kariérny postup:** ženy môžu čeliť obmedzeným príležitostiam nasadenia do bojových úloh, čo môže ovplyvniť ich kariérny postup v armáde

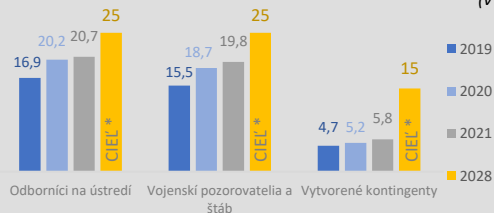
Nasadenie ženského vojenského personálu do boja je stále najdiskutovanejšou témou. Argumentácia v neprospech nasadenia žien hovorí, že **priamy boj si vyžaduje vysokú úroveň fyzickej sily** a ženy nie sú schopné splniť rovnaké fyzické štandardy ako muži. Vojačky sú tak nasadzované väčšinou ako logistická podpora. Čoraz viac krajín však zavádza tzv. **jednotky zmiešaného pohlavia**. Príkladom je aj Izrael, ktorý prvé takéto jednotky nasadil na ochranu „pokojnejších“ hraníc, aby umožnil uvoľnenie čisto mužských práporov pre náročnejšie vojenské výzvy.

Charakter boja sa však postupom času mení a konvenčný typ je doplnený o rôzne hybridné formy útokov. **Technologická revolúcia tak významne relativizuje nevhodnosť obsadenia vojenskej profesie ženami**. V budúcnosti tak pravdepodobne nebude vôbec pre určité misie vyžadovaná fyzická predispozícia.

3. Nasadenie žien do mierových misií OSN

Politický dialóg medzi OSN a krajinami, ktoré prispievajú k rodovej rovnosti v mierových misiách OSN, dospel k záveru, že pri všetkých mierových operáciách, kde sa vyžaduje významná interakcia s hosťiteľskými komunitami, sa **nasadenie ženských príslušníčok do mierových jednotiek stalo nielen žiaducim, ale aj operačným imperatívom**.

▼ Podiel ženského vojenského personálu v mierových misiách rastie (v %)



* cieľ zdvojnásobí počet žien v mierových misiách stanovený Rezolúciou č. 2242 BR OSN Zdroj: OSN, 2021

Ženy nasadené v mierových misiách prinášajú jedinečný súbor taktických zručností. Ide napr. o **možnosť prehľadávať/preverovať ženy z lokálnych komunít** (muži to majú v určitých kultúrach zakázané), ženy si tiež jednoduchšie získajú dôveru miestneho obyvateľstva (**podpora spravodajstva** napr. prostredníctvom získania informácií o trestných činoch v komunite) a v neposlednom rade zvýšenie podielu žien v mierových misiách z 0 na 5 % **znižuje predpokladaný počet obvinení zo sexuálneho obťažovania** zo strany vojenských mierových síl takmer o polovicu (Karim a Beardsley, 2016).

Zapojenie žien a občianskej spoločnosti priamo do mierových rokovaní znižuje pravdepodobnosť zlyhania výslednej dohody o 64 % (Nilsson, 2012). Dôležitý však nie je počet žien, ale ich „zmysluplná“ účasť v mierových misiách. Iniciatíva *The Elsie Initiative for Women in Peace Operations* definuje zmysluplnú účasť ako „prítomnosť a leadership žien v mierových operáciách OSN naprieč všetkými hodnosťami a funkciami“.

Vedúce úlohy v mierových procesoch (mediátorky, signatárky alebo členky vyjednávacích tímov) však zatiaľ zastupujú ženy minimálne. V rokoch **1992 – 2019 boli ženy v hlavných mierových procesoch v priemere zastúpené nasledovne: 13 % vo vyjednávacích tímoch, 6 % ako mediátorky a 6 % ako signatárky**.

4. Aktivity OS SR

V slovenskom rezorte obrany je integrácia žien do ozbrojených zložiek podporovaná legislatívne, ako aj aktivitami na jednoduchšie dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov je garanciou rovnosti príležitostí v ozbrojených silách. (*Venuje sa o.i. ochrane tehotných vojačiek a osamelých rodičov, ktorí sa starajú o maloleté deti*).

Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie BR OSN č. 1325 na roky 2021 – 2025 stanovuje pre MO SR ciele týkajúce sa zvýšenia participácie žien v OS SR a zabezpečenia ich špecifických potrieb.

Na Akadémii ozbrojených síl generála M. R. Štefánika bolo v roku 2015 založené **Centrum rodovej rovnosti**.

S cieľom minimalizovať problémy pri zosúladení pracovného a rodinného života sú pre deti vojakov organizované **detské tábory a prebieha tiež výstavba škôlky na MO SR**.

5. Príklady dobrej praxe zo zahraničia

Na intenzívnejšie začleňovanie žien do vojenských štruktúr nestačí iniciatíva „zhora“ – aktivity musia zapadať do rámcu kľúčových existujúcich úloh organizácie. Viaceré štáty už s týmto procesom začali a *best practice* sumarizuje box nižšie.

Náborový proces

- regulácia testov fyzickej zdatnosti pre ženy, avšak ponechanie rovnakých kritérií pre všetky ostatné náborové testy (*V Nórsku sú rozdielne požiadavky na fyzické testy, avšak najvyššia známka hodnotenia je rovnaká pre mužov aj ženy a je založená na očakávanej najvyššej požiadavke pre mužov.*)
- informačné kampane, ktoré špecifikujú možnosti vojenskej kariéry pre ženy (*Náborová kampaň britskej armády s názvom „Vojak je vojak“ = definovanie podľa schopností, nie pohlavia.*)

Zamestnanie

- národná legislatíva garantujúca rovnaké príležitosti pre ženský a mužský personál, resp. zriadenie inštitúcie zodpovednej za rodovú rovnosť (*Nemecký rezort obrany podpisom Charty diversity podporil pracovné prostredie bez predsudkov.*)
- právo na zmenu pridelenia alebo určených povinností počas tehotenstva alebo obdobia dočenia (*RAF a britské námorníctvo zaviedli programy na poskytovanie poradenstva ženám počas materstva a postupného návratu do práce. RAF financuje prenatálne a postnatálne kondičné tréningy.*)
- poskytovanie školení o rodovej rovnosti s osobitným dôrazom na otázky sexuálneho obťažovania (*Operácia HONOUR: najvyššia inštitucionálna prioritá, zameraná na prevenciu a riešenie sexuálneho zneužívania v rámci ozbrojených síl Kanady.*)

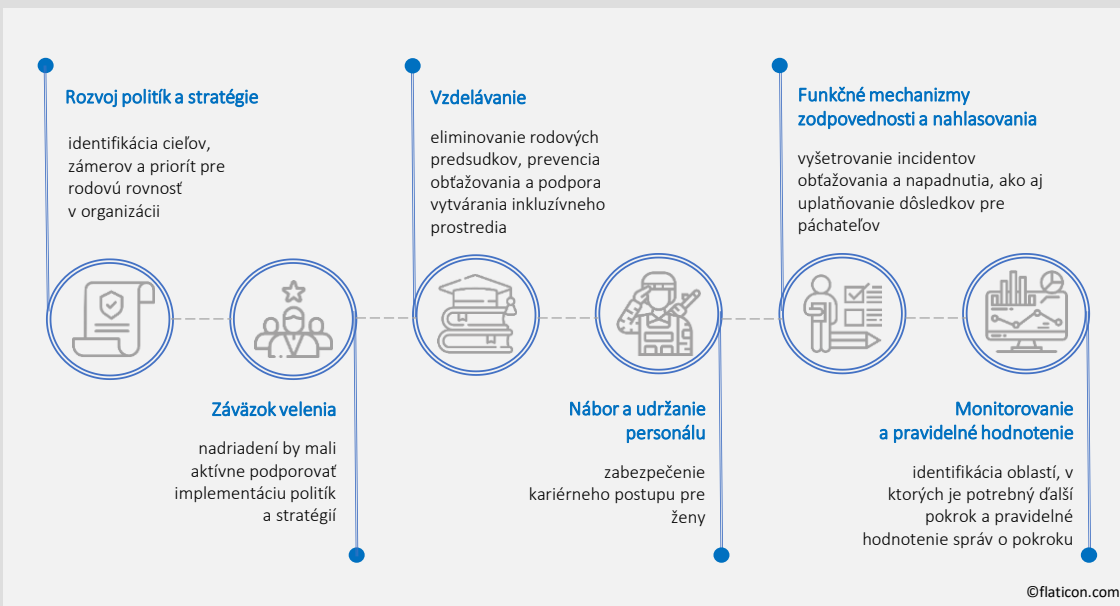
Plánovanie operácií a operácie

- začlenenie pohlavia ako premennej pri používaní štatistiky na hodnotenie operácií (*napr. „Štúdia rodovej integrácie“ armády USA*)
- zabezpečenie oddelených sociálnych zariadení a ubytovania (*Prísne dodržiavané pri zmiešaných vojskách v Izraeli. Ženy dostávajú špeciálny fyzický tréning, zameraný na budovanie sily hornej časti tela.*)

Kvalita života

- dovolenka v súvislosti so starostlivosťou o deti alebo finančná a organizačná pomoc počas núdzového nasadenia (*11 krajín NATO - napr. Bulharsko, Maďarsko alebo Francúzsko - v roku 2019 poskytovalo „extra týždne“ dotovanej materskej/otcovskej dovolenky.*)
- flexibilné pracovné podmienky a možnosti dočasnej úpravy vojenskej kariéry tak, aby vyhovovala rodinnému životu (*Grécko zaručuje, že ak sú obaja rodičia vojakmi, nebudú nasadení súčasne na nočné služby, výcvik ani na iné vojenské povinnosti. V roku 2019 zaručovalo flexibilné pracovné podmienky 78 % členov NATO.*)
- udržiavanie politiky rozmanitosti, kde každý dostáva rovnaké profesionálne príležitosti

Zdroj: Schjøset, 2010 a NATO STO, 2021



Zdroj: NATO STO, 2021

Zdroje:

- Boldry, J. a Wood, W. „Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training“. Journal of Social Issues, Vol. 57, No. 4, 2001, s. 689 – 705. <https://psycnet.apa.org/record/2001-05792-004>
- Council on Foreign Relations. „Women’s Participation in Peace Processes“. (n.d.) <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>
- Egnell, R. „Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace and Security“. 2016. <https://cco.ndu.edu/PRISM/PRISM-volume-6-no1/Article/685108/gender-perspectives-and-military-effectiveness-implementing-uns-cr-1325-and-the/>
- Government of Canada. „About Operation HONOUR“. 2022. <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/conflict-misconduct/sexual-misconduct/about-operation-honour.html>
- Jones et al. „Gender, War and Technology: Peace and Armed Conflict in the 21st Century“. (n.d.) <https://repository.essex.ac.uk/22111/3/Final-Introduction%20Gender%20War%20Tech.pdf>
- Karim, S. a Beardsley K. „Explaining sexual exploitation and abuse in peacekeeping missions: The role of female peacekeepers and gender equality in contributing countries“. Journal of Peace Research 2016, Vol. 53(1) 100–115. <https://doi.org/10.1177/0022343315615506>
- Kennedy-Pipe, C. „Women and the Military“. Journal of Strategic Studies, Vol 23, No. 4, 2000, s. 32 – 50. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01402390008437811?journalCode=fjss20>
- Kraft, D. „Why mixed-gender combat units are on the rise in Israel“. 2018. <https://www.csmonitor.com/World/Middle-East/2018/0208/Why-mixed-gender-combat-units-are-on-the-rise-in-Israel>
- Kvarving L.P., a Grimes, R. „Why and How Gender is vital to Military Operations“. (n.d.) <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/information-to-admitted-students-and-participants/genad/03-dcaf-article-why-and-how-gender-is-vital-to-military-operations.pdf>
- MO SR. „Na zabezpečovaní obrany Slovenska sa podieľa čoraz viac žien“. 2021. <https://www.mosr.sk/50717-sk/na-zabezpecovaní-obrany-slovenska-sa-podiela-choraz-viac-zien/>
- NATO STO. „Women in the Armed Forces“. 2021. <https://natolibguides.info/women/reports/s-lg-box-15583160>
- NATO. „2019 Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations“. 2019. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132342.htm
- NATO. „The Secretary General’s Annual Report 2022“. 2023. https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_212795.htm
- NATO. „The Secretary General’s Annual Report“. 2019. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_174399.htm
- NATO. „Women, Peace and Security“. 2023. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm
- „Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roku 2021 – 2025“.
- Nilsson, D. „Anchoring the Peace: Civil Society Actors in Peace Accords and Durable Peace“. 2012. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03050629.2012.659139>
- OSCE. „Gender equality and how to make the military more representative in focus of discussion in OSCE’s Forum for Security meeting“. 2017. <https://www.osce.org/fsc/303581>
- OSN. „Rezolúcia Rady Bezpečnosti OSN 1325“. 2000. https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SC_ResolutionWomenPeaceSecurity_SRES1325%282000%29%28english_0.pdf
- OSN. „Women in Peacekeeping“. 2021. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>
- Rudberg, E. „The Importance of Meaningful Participation of Female Peacekeepers“. (n.d.). <https://wiisglobal.org/the-importance-of-meaningful-participation-of-female-peacekeepers/>
- Schjølset, A. „NATO and the Women: Exploring the Gender Gap in the Armed Forces“. 2010. <https://www.prio.org/publications/7302>
- The Defence Committee. „Protecting those who protect us: Women in the Armed Forces from Recruitment to Civilian Life“. 2021. <https://committees.parliament.uk/publications/6961/documents/72773/default/>
- TRADOC Analysis Center. „Gender Integration Study“. 2015. <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/wisr-studies/Army%20-%20Gender%20Integration%20Study3.pdf>
- Von Haltky, S. a Lacoursière, A. „Why gender matters in the military and for its operations“. 2019. https://www.queensu.ca/cidp/sites/cidpwww/files/uploaded_file_s/CIDP_PolicyReport_GPP0_EN_Mar2019web.pdf